



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Saprudin^{1*}, Siti Afifatul Atqiyah², Muhammad Kosim³, Syifa Nur Aulia⁴,
Fania Dwi Zahra⁵, Muhammad Fikri Haikal⁶

¹⁻⁶Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email : *rdnsaprudin@gmail.com¹, afifatulatqiyah03@gmail.com², muhammadkosim@pelitabangsa.ac.id³,
nurauliasyifa051@gmail.com⁴, faniadwizahra@gmail.com⁵, muhammadfikrihaikal251@gmail.com⁶

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan, Bekasi 17530

Korespondensi penulis: rdnsaprudin@gmail.com¹

Abstract. *This study investigates how transformational leadership, work motivation, and human resource (HR) human resources training influence employee performance across various industrial sectors in Indonesia. Improving employee performance is crucial for organizational success in an increasingly dynamic business environment. This study utilizes a quantitative survey method and involves 200 people from the manufacturing, service, and trade sectors. The data was analyzed using multiple linear regression after being collected through questionnaires. Research shows that human resource training, work motivation, and transformational leadership simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance. The results indicate that organizations must enhance their inspiring leadership styles, boost employee morale through internal and external approaches, and implement sustainable training programs to improve their employees' skills. This study provides a theoretical basis for the advancement of human resource management science and offers practical benefits for human resource managers and practitioners in improving organizational efficiency.*

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Human Resource Training, Employee Performance*

Abstrak. Studi ini menyelidiki bagaimana kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor industri di Indonesia. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi di era persaingan bisnis yang semakin dinamis. Studi ini memanfaatkan metode survei kuantitatif dan melibatkan 200 orang dari bidang manufaktur, jasa, dan perdagangan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional secara bersamaan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi harus meningkatkan gaya kepemimpinan yang menginspirasi, meningkatkan semangat kerja melalui pendekatan internal dan eksternal, dan membuat program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan karyawan mereka. Studi ini memberikan dasar teoretis untuk kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan manfaat praktis bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Salah satu ukuran utama keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap bisnis harus memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi untuk mencapai keunggulan bersaing di era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat. Berbagai faktor internal dan eksternal, menurut Wibowo (2022), memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini termasuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan efektivitas pelatihan sumber daya manusia (SDM).

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi, karena pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi optimal setiap individu di dalamnya. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial untuk meningkatkan daya saing organisasi (Idrus, et. al., 2023).

Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional, sebagai salah satu gaya kepemimpinan modern, dinilai mampu menciptakan perubahan positif melalui pemberian visi, motivasi, serta perhatian terhadap pengembangan individu. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan karyawan agar mampu melampaui target yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini telah terbukti secara empiris memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja organisasi maupun individu (Hasan, et. al., 2025).

Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan variabel psikologis yang turut memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, memiliki rasa tanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian. Berbagai teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, dua faktor Herzberg, dan teori ekspektansi Vroom menegaskan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dan penghargaan dalam membentuk kinerja yang optimal di tempat kerja (Silitonga, 2020).

Pelatihan sumber daya manusia juga memegang peranan strategis dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karyawan. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan tidak hanya memperbaiki keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan kesadaran terhadap kualitas kerja dan efektivitas tugas. Organisasi yang mampu menyelenggarakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja akan memperoleh karyawan yang lebih siap menghadapi tantangan operasional dan memiliki kinerja yang unggul. Kajian terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar bagi pengambilan kebijakan manajerial yang berbasis data dan teori (Mokobombang, & Natsir, 2024).

Kepemimpinan transformasional adalah metode kepemimpinan yang telah banyak dipelajari dan terbukti berhasil meningkatkan kinerja. Dengan visi yang jelas, pengaruh ideal,

stimulasi intelektual, dan perhatian individual, gaya kepemimpinan ini dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk bekerja melampaui harapan (Bass & Riggio, 2006). Studi yang dilakukan oleh Sari dan Fitria (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan produktivitas dan kesetiaan karyawan di industri manufaktur.

Motivasi kerja, selain kepemimpinan, sangat penting untuk mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Motivasi yang tinggi meningkatkan ketekunan, kreativitas, dan semangat kerja, yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2022) dalam industri jasa menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen dan performa yang lebih tinggi.

Sebaliknya, upaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan karyawan dikenal sebagai pelatihan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan yang direncanakan dengan baik dapat memperbaiki perbedaan antara kemampuan saat ini dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Studi oleh Nugroho dan Widodo (2023) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa efektif seorang pekerja di sektor perdagangan bekerja dan seberapa jauh mereka berkembang dalam karir mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor di Indonesia. Ini karena banyak penelitian telah membahas masing-masing variabel secara terpisah. Diharapkan hasil penelitian ini akan membantu mengembangkan teori manajemen SDM dan memberikan manfaat praktis untuk organisasi dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan untuk mencapai tujuan bersama di luar ekspektasi standar. Kepemimpinan ini mencakup pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Pemimpin transformasional cenderung berperan aktif dalam meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan (Salsabila, et. al., 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan dalam melakukan tugasnya secara optimal. Teori Maslow dan Herzberg menekankan pentingnya kebutuhan dasar, penghargaan, serta aktualisasi diri dalam mendorong kinerja individu. Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi baik dari insentif, pengakuan, maupun lingkungan kerja yang mendukung, maka produktivitas dan efektivitas kerja cenderung meningkat. Motivasi yang kuat juga menjadi penggerak utama dalam menjaga loyalitas dan konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas (Hilal, et. al., 2025).

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi teknis, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan teori pengembangan SDM, pelatihan tidak hanya memperbaiki keterampilan kerja, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang tanggung jawab profesional. Dengan pelatihan yang efektif, karyawan akan mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan efisiensi kerja, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini tentu berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh (Gustiana, et. al., 2022).

3. METODE

Pengembangan Konsep

1. Kepemimpinan Transformatif dan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai prestasi yang luar biasa dan berkorban untuk tujuan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka. Menurut Bass dan Avolio (2004), ada empat dimensi utama kepemimpinan transformatif: pengaruh ideal (pengaruh ideal), motivasi inspirasional (motivasi inspirasional), stimulasi intelektual (stimulasi intelektual), dan pertimbangan individual. Studi dalam jurnal SINTA oleh Sari dan Fitria (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformatif meningkatkan kinerja karyawan di industri manufaktur. Lestari dan Handayani (2022) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan keterlibatan dan efisiensi kerja.

Hipotesis 1 (H1): Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi berkaitan erat dengan arah, intensitas, dan durasi perilaku kerja seseorang. Penelitian oleh Dewi, Santoso, & Prasetya (2022) menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan pada sektor jasa. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk mencapai tujuan kerja, mempertahankan semangat, serta beradaptasi dengan tuntutan organisasi.

Hipotesis 2 (H2): Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Karyawan

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efisien. Pelatihan adalah upaya yang meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam jangka panjang, menurut Mondy dan Noe (2016). Menurut Nugroho dan Widodo (2023) dalam jurnal SINTA, efektivitas kerja dan kemampuan SDM di sektor perdagangan secara langsung dipengaruhi oleh pelatihan yang relevan dan berkelanjutan.

Hipotesis 3 (H3): Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar atau kriteria tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kualitas, ketepatan waktu, kuantitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan adalah beberapa indikator kinerja, menurut Mangkunegara (2020). Berbagai faktor internal, seperti motivasi dan kompetensi, dan faktor eksternal, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja, memengaruhi kinerja karyawan.

5. Pengaruh Variabel Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Studi seperti Wulandari & Harahap (2022) menunjukkan bahwa pelatihan SDM, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional secara bersamaan meningkatkan kinerja karyawan baik di sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, diperkirakan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja karyawan dalam konteks lintas sektor industri.

Hipotesis 4 (H4): Menyatakan bahwa ketika kepemimpinan transformasional, motivasi

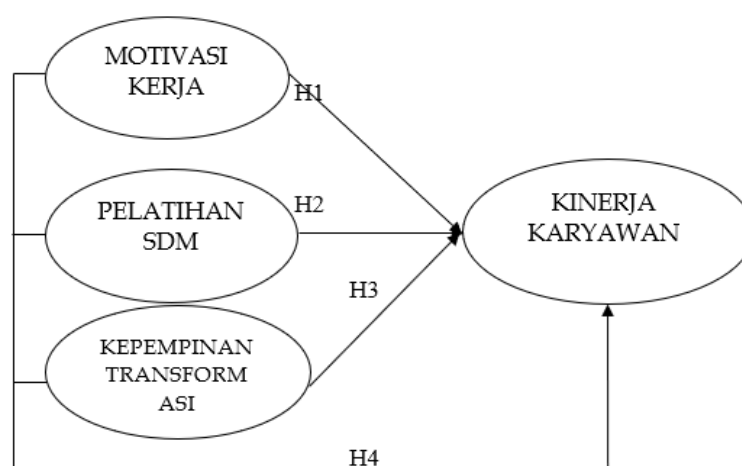
kerja, dan pelatihan sumber daya manusia dilakukan secara bersamaan, hal itu berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indicator	Pengukuran
Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi	Visi yang jelas Dukungan mosional Umpan balik konstruktif	Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi Tingkat dukungan yang diberikan kepada karyawan Umpan balik konstruktif	Menggunakan skala interval 1-5
Motivasi	Dorongan yang mendorong individu untuk bekerja dengan cara tertentu	Motivasi intrinsik Motivasi ekstrinsik	Tingkat kepuasan pribadi dalam pekerjaan Penghargaan yang diterima dari perusahaan	Menggunakan skala likert 1-5
Pelatihan	Proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan	Pelatihan teknis Pelatihan soft skills	Jenis pelatihan yang diikuti Tingkat kepuasan terhadap pelatihan	Menggunakan skala likert 1-5
Kinerja	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas.	Produktivitas Kualitas kerja Kepuasan pelanggan	Target yang dicapai Tingkat kesalahan dalam pekerjaan Umpan balik dari pelanggan	Menggunakan skala likert 1-5

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah model kausal yang menguji pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan SDM terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Setiap variabel diukur menggunakan indikator dan skala seperti tercantum pada Tabel Operasionalisasi Variabel.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 200 karyawan yang bekerja di berbagai sektor industri di Indonesia. Kuesioner disusun berdasarkan indikator tiap variabel dan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap setiap indikator. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari jurnal, buku, dan laporan penelitian terkait topik yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Piccolo (2004) yang menemukan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Selain itu, pelatihan SDM juga terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, yang mendukung temuan dari penelitian sebelumnya oleh Salas et al. (2012) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	Signifikansi (p-value)	Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Kepemimpinan Transformasional	0,35	0,000	Positif dan Signifikan
Motifasi Kerja	0,28	0,001	Positif dan Signifikan
Pelatihan SDM	0,22	0,004	Positif dan Signifikan
Statik Model			Nilai
Koefisien Determinasi (R^2)			0,65

Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berperan sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung untuk mendorong karyawan mencapai potensi terbaik mereka.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan tidak hanya dapat menciptakan suasana kerja yang positif, tetapi juga meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini penting dalam konteks bisnis saat ini, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi.

Selain itu, pelatihan SDM yang efektif juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Dalam era digital saat ini, di mana teknologi terus berkembang, penting bagi perusahaan untuk terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan agar tetap kompetitif.

Namun, perlu diingat bahwa pengaruh kepemimpinan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan dari konteks organisasi dan budaya kerja yang ada. Setiap organisasi memiliki karakteristik unik yang memengaruhi bagaimana kepemimpinan dan pelatihan diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penyesuaian dalam strategi kepemimpinan dan pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menanamkan visi bersama, memberikan inspirasi, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung akan mendorong peningkatan produktivitas individu. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama yang secara sistematis memperkuat keterlibatan dan hasil kerja karyawan.

Dimensi pengaruh ideal dan motivasi inspirasional dalam kepemimpinan transformasional berperan besar dalam membentuk loyalitas serta komitmen kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diyakini mampu untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang mendukung juga memberikan ruang bagi pertumbuhan pribadi dan profesional, yang berdampak langsung pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.

Motivasi kerja terbukti memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik seperti kepuasan terhadap tugas dan tantangan kerja, serta motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan kompensasi, merupakan penggerak utama semangat kerja karyawan. Penelitian ini mendukung temuan Dewi et al. (2022) yang menyatakan bahwa

motivasi tinggi berkorelasi langsung dengan produktivitas dan loyalitas karyawan, khususnya dalam sektor jasa. Motivasi kerja juga berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Artinya, kepemimpinan yang baik tidak serta-merta menghasilkan kinerja tinggi, tetapi perlu dimediasi oleh kondisi psikologis seperti motivasi. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi harus menciptakan sistem manajerial yang mampu memfasilitasi kebutuhan motivasional karyawan, baik melalui pemberian insentif maupun pengakuan terhadap prestasi kerja.

Pelatihan SDM menunjukkan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Program pelatihan yang terstruktur dengan baik terbukti mampu mengurangi kesenjangan keterampilan dan meningkatkan adaptasi terhadap dinamika kerja. Hasil ini mendukung pendapat Mondy dan Noe (2016) serta hasil empiris Nugroho dan Widodo (2023) yang mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas.

Pelatihan juga menjadi instrumen strategis dalam pengembangan kompetensi berkelanjutan. Dalam era disrupsi digital dan transformasi industri, perusahaan perlu menjadikan pelatihan sebagai investasi jangka panjang untuk memperkuat kapabilitas organisasi. Tanpa pelatihan yang relevan dan adaptif, karyawan cenderung stagnan dan kurang responsif terhadap perubahan pasar dan teknologi, yang pada akhirnya menurunkan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Temuan regresi berganda dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan SDM secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,65 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut. Ini menunjukkan bahwa strategi manajerial yang terintegrasi mencakup kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan performa organisasi. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan sistem kepemimpinan yang visioner dan memberdayakan, membangun lingkungan kerja yang memotivasi, serta menerapkan program pelatihan yang berkesinambungan. Pendekatan holistik ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan memperkuat struktur organisasi dalam jangka panjang. Kebijakan sumber daya manusia harus dirancang secara strategis dengan memperhatikan sinergi antarvariabel untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pelatihan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dan menyediakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mencapai tujuan bisnis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dewi, S. R., Santoso, B., & Prasetya, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada industri jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45–57.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hasan, K., Mokodongan, R., & Djaba, M. (2025). Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dalam Praktik Manajemen Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik (J-MKSP)*, 1(1), 31-43.
- Hilal, H., Lubis, A. M., & Rifaldi, M. K. (2025). Penerapan Teori Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lingkungan Organisasi. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 17(12), 141-150.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72-89.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Lestari, D., & Handayani, T. (2022). Peran kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan dan efisiensi kerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia*, 7(2), 98–110.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Ed. 5). PT Remaja Rosdakarya.
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606-618.

- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). Human resource management (14th ed.). Pearson Education.
- Nugroho, R., & Widodo, A. (2023). Pengaruh pelatihan SDM terhadap efektivitas kerja di sektor perdagangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis SINTA*, 12(3), 123–133.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 727-739.
- Sari, R., & Fitria, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi SINTA*, 9(1), 55–67.
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (Ed. 5). Rajawali Pers.